

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PENGADILAN NEGERI PATI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ANDITA PRIHASTIWI

B100140144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PENGADILAN NEGERI PATI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ANDITA PRIHASTIWI

B 100 140 144

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jati Waskito', written over a horizontal line.

(Jati Waskito, S.E., MSi)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PENGADILAN NEGERI PATI**

OLEH

ANDITA PRIHASTIWI

B 100 140 144

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 11 Agustus 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji :

1. Jati Waskito, S.E., MSi
Ketua dewan penguji
2. Drs. Ma'ruf M.M.
Sekretaris dewan penguji
3. Liana Mangifera, S.E., M.M.
Anggota dewan penguji

()
()
()

Dekan,



(Dr. Syamsudin M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Agustus 2018

Penulis



ANDITA PRIHASTIWI

B 100 140 144

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PENGADILAN NEGERI PATI**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Pati. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengambilan data penelitian melalui kuesioner.

Penelitian ini menggunakan 50 responden dari karyawan Kantor Pengadilan Negeri Pati dengan kriteria telah bekerja minimal 11-20 tahun. Teknik pengambilan sampel dengan metode *probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis linear berganda dengan uji t ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya melalui uji F ditunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian terakhir dengan uji determinasi menunjukkan hasil nilai R^2 sebesar 0,500. Hal ini berarti variabel kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,50% dan sisanya di jelaskan variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Kepemimpinan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational leadership and organizational commitment to employee performance Pati District Court Office. This type of research is quantitative research that uses the technique of data retrieval research through questionnaires.

This study uses 50 respondents from employees of Pati District Court with the criteria has been working for at least 11-20 years. Sampling technique with probability sampling method. The method of data analysis used is multiple linear analysis test with t test indicated that organizational leadership variable and organizational commitment have a significant effect on employee performance. Furthermore, through the F test showed that the independent variables together significantly affect the performance of employees. The final test with the determination test shows the result of R^2 value of 0,500. This means that organizational leadership variables and organizational commitment contribute to employee performance of 0.50% and the remainder are explained in other variables outside the model.

Keywords : Organizational Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kantor mempunyai peran yang sangat signifikan dalam membentuk karakter karyawannya dalam dunia perkantoran proses-proses penyelenggaraan kegiatan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dan paling di utamakan. Khususnya dalam kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya karena itu memilih pemimpin yang baik diperlukan untuk mewujudkan kemajuan yang belum tercapai. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam kantor menjadikan alasan kenapa seorang pemimpin sangat diperlukan baik di dalam organisasi maupun di kantor karena dengan adanya seorang pemimpin akan mempengaruhi tercapainya tujuan utama di kantor tersebut.

Faktor penting dalam kantor adalah pemimpin karena dengan adanya kepemimpinan dapat mampu membuat perubahan dengan menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi dan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan Jacob & Jacques (2008).

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi Bass (1990) dalam Menon (2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Sedangkan menurut Kartono (2005) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2008) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Tanpa kepemimpinan hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah keadaan ini

menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Tingkatan komitmen di kantor perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan yang terjalin antara karyawan terhadap komitmen yang sudah ditetapkan oleh kantor apakah akan terjalin hubungan kerja profesional atau sebaliknya. Semakin kuat komitmen organisasi tersebut maka akan semakin kuat organisasi atau perusahaan, indikator kuat dan lemahnya komitmen organisasi dapat diukur dari kesetiaan dan saling percaya, Inovasi dan pengembangan, prestasi dan pelaksanaan *goal* (tujuan), peraturan dan kebijakan formal Chatab (2007).

Komitmen di dalam sebuah organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hill and Huq (2004) Komitmen organisasi ini akan muncul jika karyawan merasa nyaman dengan organisasinya, selain itu pemimpin yang sukses tergantung pada tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya karena kepemimpinan dan komitmen organisasi, merupakan dua hal yang mempengaruhi terwujudnya kepercayaan organisasi selain itu komitmen organisasi merupakan awal dari terbentuknya organisasi itu sendiri sebuah komitmen terjalin karena adanya kepercayaan antara pemimpin dan karyawan hasil dari kepercayaan itulah yang menghasilkan sebuah komitmen yang dijalankan secara bersama-sama untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan di kantor.

Karyawan merupakan bagian paling utama dari kantor hal ini terlihat dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan apakah menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan di kantor oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh pimpinan. Kinerja merupakan prestasi kerja yakni

perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap kantor akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan kantor.

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mengukur prestasi kerja dan mengevaluasi proses hasil kerja karyawan untuk mengetahui kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan selain itu penilaian kinerja juga memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan di kantor. Kinerja karyawan akan bergantung pada komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional, organisasi kedepan akan bergantung pada komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, dan kinerja pimpinan dalam mengembangkan strategi usahanya Zefane, et.al., (2008).

Kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Pati dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas kantor berjalan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan pimpinan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan karena hal itulah tugas dari seorang pemimpin adalah mengevaluasi hasil kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik disiplin dalam bekerja dan komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan tetapi apabila kepemimpinan yang buruk akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan di kantor Pengadilan Negeri Pati.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Pengadilan Negeri Pati)”**. Penelitian ini dibutuhkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, komitmen terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kantor Pengadilan Negeri Pati.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian Sugiyono (2010). Penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan

penelitian survei yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Kantor Pengadilan Negeri Pati.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pengadilan Negeri Pati. Sampelnya seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pengadilan Negeri Pati. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*total sampling*). Pengambilan sampel didasarkan pada kesediaan responden untuk menerima dan mengisi kuesioner secara lengkap.

Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan, dan komitmen organisasi sedangkan variabel terikat (*dependen*) terdiri dari kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan dengan menggunakan penyebaran angket terhadap sampel penelitian. Selain itu, data juga diperoleh dari berbagai macam buku, literature, jurnal, referensi dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Setelah dilakukan survei di Pengadilan Negeri Pati jumlah karyawan yang bekerja di kantor berjumlah 50 orang peneliti memilih menggunakan metode pengambilan sampel secara random atau acak karena dengan cara pengambilan sampel ini seluruh anggota populasi diasumsikan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian sehingga bisa mendapatkan sampel yang representatif.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Adapun modelnya dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan : Y= Kinerja Karyawan/ Staf; a= Konstanta; X1= Kepemimpinan Organisasi; X2= Komitmen Organisasi; b1,b2,b3,b4= Koefisien regresi; e = Standart error, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk ke dalam suatu model, tetapi ikut mempengaruhi variabel terikat selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan tahapan : uji t, uji F, Koefisien Determinasi. Uji Asumsi Klasik yang meliputi normalitas, Heterokedastisitas, Autokorelasi, Multikolinearitas

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar peneliti berdasarkan jumlah populasi dan sampel yang telah ditentukan adalah sebanyak 50 kuesioner kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100% dan data yang dapat diolah sebanyak 50 kuesioner. Jadi total sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 kuesioner.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 1 diketahui responden dalam penelitian ini adalah laki-laki 33 orang (66%), perempuan 17 orang (34%). Sehingga komposisi responden penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
≤ 30 Tahun	0	0%
31-40 Tahun	8	16%
41-50 Tahun	13	26%
51-60 Tahun	27	54%
≥ 61 Tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 2 diketahui responden yang berusia kurang dari 30 tahun adalah tidak (0%), berusia 31-40 tahun 8 orang (16%), berusia 41-50 tahun 13 orang (26%), berusia 51-60 tahun 27 orang (54%) dan berusia lebih dari 61 tahun 2 orang (4%). Dengan demikian komposisi responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 51-60 tahun.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	16	32%
D3	3	6%
S1	22	44%
S2	9	18%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 3 diketahui 16 (32%) responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, 3 (6%) responden memiliki pendidikan terakhir diploma (D3), 22 (44%) responden memiliki tingkat pendidikan terakhir sarjana S1, 9 (18%) responden memiliki pendidikan terakhir paska sarjana S2. Sehingga penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir sarjana S1.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
≤ 10 tahun	6	12%
11 – 20 tahun	7	14%
21 – 30 tahun	19	38%
≥ 31 tahun	18	36%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Responden penelitian ini memiliki lama bekerja kurang dari atau sama dengan 10 tahun 6 (12%) responden, 7 (14%) responden memiliki lama bekerja 11–20 tahun, 19 (38%) responden memiliki lama bekerja 21–30 tahun, dan sisanya 18 (36%) responden memiliki lama bekerja lebih dari 31 tahun. Komposisinya didominasi oleh responden dengan lama bekerja 11 – 20 tahun.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Organisasi

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kep.1	0,862	0,284	0,000	Valid
Kep.2	0,837	0,284	0,000	Valid
Kep.3	0,813	0,284	0,000	Valid
Kep.4	0,775	0,284	0,000	Valid
Kep.5	0,819	0,284	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 5 menunjukkan semua butir pernyataan variabel kepemimpinan organisasi dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,284) dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kom.1	0,775	0,284	0,000	Valid
Kom.2	0,669	0,284	0,000	Valid
Kom.3	0,740	0,284	0,000	Valid
Kom.4	0,815	0,284	0,000	Valid
Kom.5	0,864	0,284	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 6 di atas menunjukkan semua butir pernyataan variabel komitmen organisasi dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,284) dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05).

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
KK.1	0,824	0,284	0,000	Valid
KK.2	0,871	0,284	0,000	Valid
KK.3	0,856	0,284	0,000	Valid
KK.4	0,875	0,284	0,000	Valid
KK.5	0,694	0,284	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 7 menunjukkan semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,284) dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05).

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Organisasi (X_1)	0,876	$> 0,70$	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,832	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tabel 8 menunjukkan data kuesioner dari kepemimpinan organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Sehingga memiliki kehandalan data untuk melanjutkan proses penelitian.

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Konstan	7,454	-	-
Kepemimpinan Organisasi (X_1)	0,203	2,495	0,016
Komitmen Organisasi (X_2)	0,474	5,124	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Model hubungan nilai antar variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,454 + 0,203(X_1) + 0,474(X_2) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan/diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta 7,454 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien regresi X_1 0,203 dengan parameter positif, menunjukkan apabila kepemimpinan organisasi meningkat, dengan asumsi komitmen organisasi dianggap konstan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi X_2 0,474 dengan parameter positif, menunjukkan apabila komitmen organisasi meningkat, dengan asumsi kepemimpinan organisasi dianggap konstan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kepemimpinan Organisasi (X_1)	2,495	2,011	0,016
Komitmen Organisasi (X_2)	5,124	2,011	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel kepemimpinan organisasi berdasarkan tabel 10 diperoleh $t_{hitung} 2,495 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai tingkat *p-value* $0,016 < \alpha 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti kepemimpinan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel komitmen organisasi berdasarkan tabel 10 diperoleh $t_{hitung} 5,124 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai tingkat *p-value* $0,000 < \alpha 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Tabel 11. Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
23,456	3,19	0,000	Model Fit

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian hipotesis secara serentak (simultan) berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai $F_{hitung} 23,456 > F_{tabel} 3,19$ dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Juga bisa diartikan bahwa model pengujian regresi secara serentak (simultan) yang digunakan tersebut sudah sesuai (*model fit*) dengan datanya.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Keterangan
0,707	0,500	Persentase pengaruh 50%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) berdasarkan tabel 12 mengindikasikan bahwa nilai R^2 0,500. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 50%. Sementara itu, sisanya sebesar 50% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
Kolmogorov-Smirnov Z	0,717
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,683

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 13 bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z 0,717 dengan nilai signifikan atau *asymp. sig (2-tailed)* 0,683 lebih besar dari 0,05 ($p\text{-value} > 0,05$). Sehingga data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	p-value	Keterangan
Kepemimpinan Organisasi (X_1)	1,153	0,255	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,599	0,552	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana tidak ada nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (2,011)

dan *p-value* di atas tingkat signifikan (*p-value* > 0,05). Jadi secara keseluruhan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Autokorelasi

	Durbin-Watson	Keterangan
<i>P-value</i>	2,142	Bebas Autokorelasi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai $dL = 1,46$, maka didapatkan $4 - dL$ yaitu $4 - 1,46 = 2,54$, nilai $dU = 1,77$, maka didapatkan $4 - dU$ yaitu $4 - 1,77 = 2,23$. Nilai $DW = 2,142$, maka nilai DW terletak diantara $dU < DW < 4 - dU$ ($1,77 < 2,142 < 2,23$), berarti tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif.

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Organisasi (X_1)	0,881	1,135	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,881	1,135	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 16 hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel kepemimpinan organisasi memiliki tingkat signifikan $< \alpha$ 0,05 yaitu 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tondok dan Andarika (2004) serta Zefane, Ameen, dan Al-Zarooni (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan organisasi terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, struktur kerja yang jelas dapat meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen kinerja organisasi yang baik, akan memperhatikan kondisi lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik akan dicapai komitmen terhadap organisasi disertai dengan peningkatan kinerja organisasi. Artinya dengan adanya komitmen dari karyawan terhadap organisasinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan tidak bertolak belakang dengan amanat organisasi.

Melalui kepemimpinan organisasi, para bawahan akan merasakan kepercayaan, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Pimpinan organisasi melakukan kepemimpinan organisasi bertujuan agar karyawan lebih fokus dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya, bertanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki fokus yang tinggi salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin atau manajer adalah dengan memberikan perhatian dan mampu memberikan contoh teladan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi $< \alpha$ 0,05 yaitu 0,007. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuleova, Nelmidia, Antoni (2013), Folorunso, Adewale, Abodunde (2014) serta Danie dan Nugraheni (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Karena komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana dia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi kuat akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi organisasi dapat tercapai dan sesuai target organisasi.

Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan dimana ia selalu

memihak perusahaannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Pati, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan kepemimpinan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengadilan Negeri Pati, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 4, 231 – 272.
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468 – 478.
- Chatab Nevizond, (2007), Diagnostic Management, PT Serambi Ilmu Semesta, Jakarta
- Gibson, Ivancevich, Bonnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jilid I*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluation and subordinates' perception of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 695 – 702.
- Hill, F. and Huq, R. (2004) 'Employee empowerment: conceptualizations, aims and outcomes', *Total Quality Management*, Vol. 15, No. 8, pp.1025–1041.
- Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno, (2008), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)", *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2.

- Jacob and Jacques. 2008. *The Relationship Among Principal Leadership, School Culture, and Student Achievement In Missouri Midle Schools*. University of Missouri-Columbia.
- Kartono, Kartini, 2005. *Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, 2005, Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Perilaku Serta Kinerja Karyawan Sub Section Level pada PT.Bogasari Flour Mill, *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vo.5, No.3 pp 298 – 310. Curtis, Manning,(2007), *The Art of Leadership*, Mc Graw Hill, USA
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behaviour, Eight Edition*. International Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Rosda. Bandung.
- Nadeem Iqbal, Komal Javed, 2014, Impact of Organizational Commitment and Employee Perfomance on the Employee Satisfaction, *International journal of Learning. Teaching and Educational Research*, Vol . 1, No. 1, pp. 84-92
- Rivai, Harif A 2005, ‘Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual’, *Kajian Bisnis*, Vol. 3, September-Desember 2005, 272-286.
- Siti Munafiah. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang). Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta
- Soeprihanto, John. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi Pertama*. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Bisnis*.Alvabeta cv: Bandung
- Sudarmasto,2005, *Analisis Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan transaksional, Nilai-Nilai Budaya dan Motivasi terhadap Kinerja individual peneliti pada unit pelayanan teknis Riset di Departemen Perindustrian*, Disertasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Tondok, Marselius Sampe dan Rita Andarika (2004), *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*, *Jurnal Psycho*, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang Vol.1, No. 1, hal 1-15.
- Zeffane Rachid, et. al., (2008), “The Influence of Empowerment, Commitment, Job Satisfaction and Trust on Perceived Manager’s Performance”, *Int. Journal Business Excellence*, Vol., 1, Nos. 1/ 2